

# DIREKTYVOS

## TARYBOS DIREKTYVA 2010/18/ES

2010 m. kovo 8 d.

### įgyvendinanti patikslintą BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP ir ETUC sudarytą Bendrąjį susitarimą dėl vaiko priežiūros atostogų, ir panaikinanti Direktyvą 96/34/EB

(Tekstas svarbus EEE)

EUROPOS SĄJUNGOS TARYBA,

labai padėjo valstybėse narėse gerinant dirbančių tėvų galimybes geriau derinti su darbu ir šeima susijusias pareigas, taikant susitarimus dėl atostogų.

atsižvelgdama į Sutartį dėl Europos Sąjungos veikimo, ypač į jos 155 straipsnio 2 dalį,

atsižvelgdama į Europos Komisijos pasiūlymą,

kadangi:

- (1) Pagal Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo (SESV) 153 straipsnį Sąjunga gali remti ir papildyti valstybių narių veiklą, *inter alia*, moterų ir vyrų lygybės dėl galimybių darbo rinkoje ir požiūrio darbe srityje.
- (2) Pagal SESV 155 straipsnio 1 dalį administracijos ir darbuotojų (toliau – socialiniai partneriai) pageidavimu socialinis dialogas Sąjungos lygmeniu gali baigtis sutartiniais santykiais, įskaitant susitarimus. Pagal SESV 155 straipsnio 2 dalį socialiniai partneriai gali bendrai paprašyti, kad jų Sąjungos lygmeniu sudaryti susitarimai dėl reikalų, kuriems taikomas SESV 153 straipsnis, būtų įgyvendinti remiantis Komisijos pasiūlymu priimtu Tarybos sprendimu.
- (3) 1995 m. gruodžio 14 d. įvairių Europos pramonės šakų socialiniai partneriai organizacijos (ETUC, UNICE ir CEEP) sudarė Bendrąjį susitarimą dėl tėvystės atostogų, kuris teisiškai įtvirtintas 1996 m. birželio 3 d. Tarybos direktyva 96/34/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų, sudaryto tarp UNICE, CEEP ir ETUC <sup>(1)</sup>. Ta direktyva buvo iš dalies pakeista ir pradėta taikyti Jungtinei Didžiosios Britanijos ir Šiaurės Airijos Karalystei pagal Tarybos direktyvą 97/75/EB <sup>(2)</sup>. Direktyva 97/75/EB

- (4) Vadovaudamasi Europos bendrijos steigimo sutarties (toliau – EB sutartis) 138 straipsnio 2 ir 3 dalimis <sup>(\*)</sup>, 2006 m. ir 2007 m. Komisija konsultavosi su Europos socialiniais partneriais dėl būdų, kaip toliau gerinti darbo, asmeninio ir šeimos gyvenimo derinimą, visų pirma galiojančius Bendrijos teisės aktus dėl motinystės apsaugos bei vaiko priežiūros atostogų ir dėl galimybės nustatyti naujas su šeimyninėmis aplinkybėmis susijusių atostogų rūšis, pavyzdžiui, tėvystės atostogas, įvaikinimo atostogas ir šeimos narių priežiūros atostogas.
- (5) 2008 m. rugsėjo 11 d. trys bendrosios įvairių Europos pramonės šakų socialinių partnerių organizacijos (ETUC, CEEP ir BUSINESSSEUROPE, buvusi UNICE) ir įvairių Europos pramonės šakų socialinių partnerių organizacija, atstovaujanti tam tikros kategorijos įmonėms (UEAPME), pagal EB sutarties 138 straipsnio 4 dalį ir 139 straipsnį <sup>(\*\*)</sup> Komisijai pranešė pageidaujancios pradėti derybas, kad būtų peržiūrėtas 1995 m. sudarytas Bendrasis susitarimas dėl tėvystės atostogų.
- (6) 2009 m. birželio 18 d. šios organizacijos pasirašė patikslintą Bendrąjį susitarimą dėl vaiko priežiūros atostogų (toliau – patikslintas Bendrasis susitarimas) ir bendrai paprašė Komisijos pateikti pasiūlymą dėl Tarybos sprendimo, kuriuo būtų įgyvendintas tas Bendrasis susitarimas.
- (7) Derybų metu Europos socialiniai partneriai visapusiškai patikslino 1995 m. Bendrąjį patikslintą susitarimą dėl tėvystės atostogų. Todėl Direktyva 96/34/EB turėtų būti panaikinta ir pakeista nauja direktyva, o ne tik iš dalies pakeista.

<sup>(1)</sup> OL L 145, 1996 6 19, p. 4.

<sup>(2)</sup> OL L 10, 1998 1 16, p. 24.

<sup>(\*)</sup> Pernumeruota: SESV 154 straipsnio 2 ir 3 dalys.

<sup>(\*\*)</sup> Pernumeruota: SESV 154 straipsnio 4 dalis ir 155 straipsnis.

- (8) Kadangi valstybės narės negali deramai pasiekti direktyvos tikslų, t. y. visoje Sąjungoje gerinti dirbančių tėvų darbo, privatų ir šeimos gyvenimo derinimą bei skatinti moterų ir vyrų lygybę galimybių darbo rinkoje ir požiūrio darbe srityje, jie gali būti geriau pasiekti Sąjungos lygmeniu, Sąjunga gali patvirtinti priemones pagal subsidiarumo principą, kaip nustatyta Europos Sąjungos sutarties 5 straipsnyje. Laikantis tame straipsnyje įtvirtinto proporcingumo principo, šia direktyva neviršijama to, kas būtina šiems tikslams pasiekti.
- (9) Rengdama pasiūlymą dėl direktyvos, Komisija atsižvelgė į patikslintą Bendrąjį susitarimą pasirašiusių Šalių atstovaujamąjį statusą, jų įgaliojimus ir to patikslinto Bendrojo susitarimo nuostatų teisinę galią, ir siekė, kad pasiūlymas atitiktų su mažosiomis ir vidutinėmis įmonėmis susijusias atitinkamas nuostatas.
- (10) Komisija apie savo pasiūlymą pranešė Europos Parlamentui ir Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui.
- (11) Patikslinto Bendrojo susitarimo 1 straipsnio 1 dalyje, vadovaujantis Sąjungos socialinės politikos srities teisės bendraisiais principais, teigiama, kad šiuo susitarimu nustatomi būtinausi reikalavimai.
- (12) Patikslinto Bendrojo susitarimo 8 straipsnio 1 dalyje teigiama, kad valstybės narės gali taikyti ar nustatyti palankesnes nuostatas nei tos, kurios nustatytos susitarime.
- (13) Patikslinto Bendrojo susitarimo 8 straipsnio 2 dalyje teigiama, kad susitarimo nuostatų įgyvendinimas negali būti teisėtas pagrindas sumažinti bendrą taikant šį susitarimą darbuotojams suteiktos apsaugos lygį.
- (14) Valstybės narės turėtų numatyti veiksmingas, proporcingas ir atgrasančias sankcijas, kurios būtų taikomos už šioje direktyvoje numatytų įsipareigojimų pažeidimus.
- (15) Valstybės narės socialiniams partneriams, jiems bendrai paprašius, gali patikėti įgyvendinti šią direktyvą, jei tokios valstybės narės imasi visų priemonių, būtinų užtikrinti, kad visuomet jos galėtų garantuoti, jog bus pasiekti šioje direktyvoje numatyti rezultatai.

- (16) Pagal Tarpinstitucinio susitarimo dėl geresnės teisėkūros<sup>(1)</sup> 34 punktą valstybės narės skatinamos savo ir Sąjungos interesų labui parengti lenteles, kurios kuo geriau atspindėtų šios direktyvos ir jos perkėlimo į nacionalinę teisę priemonių atitiktį, bei viešai jas paskelbti,

PRIĖMĖ ŠIĄ DIREKTYVĄ:

### 1 straipsnis

Šia direktyva teisiškai įtvirtinamas 2009 m. birželio 18 d. įvairių Europos pramonės šakų socialinių partnerių organizacijų (BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP ir ETUC) sudarytas patikslintas Bendrasis susitarimas dėl vaiko priežiūros atostogų, kuris pateiktas priede.

### 2 straipsnis

Valstybės narės nustato, kokios taikomos sankcijos, kai pažeidžiamos pagal šią direktyvą priimtos nacionalinės teisės nuostatos. Sankcijos yra veiksmingos, proporcingos ir atgrasančios.

### 3 straipsnis

1. Valstybės narės užtikrina, kad įsigaliojusių įstatymai ir kiti teisės aktai, būtini šiai direktyvai įgyvendinti, arba užtikrina, kad socialiniai partneriai susitarimu patvirtintų būtinas priemones ne vėliau kaip iki 2012 m. kovo 8 d. Jos nedelsdamos praneša apie tai Komisijai.

Valstybės narės, priimdamos šias nuostatas, daro jose nuorodą į šią direktyvą arba tokia nuoroda daroma jas oficialiai skelbiant. Tokios nuorodos darymo tvarką nustato valstybės narės.

2. Valstybėms narėms šiai direktyvai įgyvendinti gali būti skirtas ne ilgesnis kaip vienerių metų papildomas laikotarpis, jeigu tai būtina atsižvelgiant į tam tikrus sunkumus arba įgyvendinimą kolektyvine sutartimi. Apie tai jos praneša Komisijai ne vėliau kaip iki 2012 m. kovo 8 d., nurodydamos priežastis, dėl kurių joms reikalingas papildomas laikotarpis.

3. Valstybės narės pateikia Komisijai šios direktyvos taikymo srityje priimtų nacionalinės teisės aktų pagrindinių nuostatų tekstus.

<sup>(1)</sup> OL C 321, 2003 12 31, p. 1.

## 4 straipsnis

Todėl Direktyva 96/34/EB panaikinama nuo 2012 m. kovo 8 d. Nuorodos į Direktyvą 96/34/EB laikomos nuorodomis į šią direktyvą.

## 6 straipsnis

Ši direktyva skirta valstybėms narėms.

Priimta Briuselyje 2010 m. kovo 8 d.

## 5 straipsnis

Ši direktyva įsigalioja dvidešimtą dieną nuo jos paskelbimo Europos Sąjungos oficialiajame leidinyje.

Tarybos vardu

Pirmininkas

C. CORBACHO

## PRIEDAS

**BENDRASIS SUSITARIMAS DĖL VAIKO PRIEŽIŪROS ATOSTOGŲ (PATIKSLINTAS)****2009 m. birželio 18 d.****Preambulė**

Šiuo Europos socialinių partnerių, BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP ir ETUC (ir ryšių palaikymo komiteto EUROCADRES/CEC) Bendruoju susitarimu patikslinamas 1995 m. gruodžio 14 d. sudarytas Bendrasis susitarimas dėl tėvystės atostogų, kuriuo nustatomi būtiniausi su vaiko priežiūros atostogomis susiję reikalavimai, kaip svarbi priemonė derinant profesines ir šeimos pareigas bei propaguojant lygias moterų ir vyrų galimybes ir vienodą požiūrį į juos.

Europos socialiniai partneriai prašo Komisijos pateikti šį Bendrąjį susitarimą Tarybai, kad būtų priimtas Tarybos sprendimas, kuriuo šie reikalavimai susaistytų Europos Sąjungos valstybes nares.

**I. Bendros nuostatos**

1. Atsižvelgdami į EB sutartį, ypač į jos 138 ir 139 straipsnius (\*);
2. Atsižvelgdami į EB sutarties 137 straipsnio 1 dalies c punktą ir 141 straipsnį (\*\*) ir į vienodo požiūrio principą (EB sutarties 2, 3 ir 13 straipsniai (\*\*\*)) bei į juo grindžiamus antrinės teisės aktus, visų pirma į Tarybos direktyvą 75/117/EEB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principo taikymui, suderinimo (1); Tarybos direktyvą 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo (2); Tarybos direktyvą 96/97/EB, iš dalies keičiančią Direktyvą 86/378/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo įgyvendinimo profesinėse socialinės apsaugos sistemose (3); ir Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo (nauja redakcija) (4);
3. Atsižvelgdami į 2000 m. gruodžio 7 d. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartiją ir jos 23 bei 33 straipsnius, susijusius su moterų ir vyrų lygybe bei profesinio, asmeninio ir šeimos gyvenimo derinimu;
4. Atsižvelgdami į 2003 m. Komisijos ataskaitą dėl 1996 m. birželio 3 d. Tarybos direktyvos 96/34/EB dėl tėvystės atostogų, sudarytos tarp UNICE, CEEP ir ETUC, įgyvendinimo;
5. Atsižvelgdami į Lisabonos ekonomikos augimo ir darbo vietų kūrimo strategijos tikslą – bendrą užimtumo lygį padidinti iki 70 %, moterų – iki 60 %, o vyresnio mažiaus darbuotojų – iki 50 %; į Barcelonos tikslus dėl vaiko priežiūros paslaugų teikimo ir į politinę paramą gerinant profesinio, asmeninio ir šeimos gyvenimo derinimą, siekiant šių tikslų;
6. Atsižvelgdami į 2005 m. kovo 22 d. Europos socialinių partnerių lyčių lygybės srities veiksmų planą, kuriame darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros palaikymas yra laikomas prioritetine veiksmų sritimi, ir kuriame pripažįstama, kad siekiant toliau gerinti derinimą, būtinas subalansuotų, integruotų ir nuoseklių politikos priemonių derinys, kuris apimtų susitarimus dėl atostogų, susitarimus dėl darbo sąlygų ir priežiūros infrastruktūrą;
7. Kadangi priemonės, kuriomis siekiama gerinti derinimą, yra dalis platesnės politikos darbotvarkės, kuria siekiama tenkinti darbdavių bei darbuotojų poreikius, gerinti gebėjimą prisitaikyti ir didinti užimtumo lygį (lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros požiūrio dalis);
8. Kadangi šeimos politika turėtų būti prisidedama siekiant lyčių lygybės ir ji turėtų būti nustatoma, atsižvelgiant į demografinius pokyčius, visuomenės senėjimo poveikį, kartų skirtumų mažinimą, moterų užimtumo skatinimą ir moterų bei vyrų įsipareigojimų, susijusių su priežiūra, dalijimąsi;

(\*) Pernumeruota: SESV 154 ir 155 straipsniai.

(\*\*) Pernumeruota: SESV 153 straipsnio 1 dalies c punktas ir 157 straipsnis.

(\*\*\*) EB sutarties 2 straipsnis panaikintas ir iš esmės pakeistas Europos Sąjungos sutarties 3 straipsniu. EB sutarties 3 straipsnio 1 dalis panaikinta ir iš esmės pakeista SESV 3–6 straipsniais. EB sutarties 3 straipsnio 2 dalis pernumeruota kaip SESV 8 straipsnis. EB sutarties 13 straipsnis pernumeruotas kaip SESV 19 straipsnis.

(1) OL L 45, 1975 2 19, p. 19.

(2) OL L 348, 1992 11 28, p. 1.

(3) OL L 46, 1997 2 17, p. 20.

(4) OL L 204, 2006 7 26, p. 23.

9. Kadangi Komisija 2006 m. ir 2007 m. pirmame bei antrame konsultacijų etape konsultavosi su Europos socialiniais partneriais dėl profesinio, asmeninio ir šeimos gyvenimo derinimo ir, be kita ko, nagrinėjo reguliavimo sistemos atnaujinimo Bendrijos lygiu klausimą bei paragino Europos socialinius partnerius įvertinti savo Bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų nuostatas, rengiantis jo peržiūrai;
10. Kadangi 1995 m. Europos socialinių partnerių Bendroju susitarimu dėl tėvystės atostogų buvo paskatinti teigiami pokyčiai, užtikrintas bendras sutarimas dėl darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros valstybėse narėse ir itin prisidėta padedant Europos dirbantiems tėvams geriau derinti darbą ir asmeninį gyvenimą; tačiau remdamiesi bendru vertinimu, Europos socialiniai partneriai mano, kad reikia pakoreguoti ar patikslinti tam tikras susitarimo nuostatas, kad būtų geriau įgyvendinti jo tikslai;
11. Kadangi reikia suderinti tam tikrus aspektus, atsižvelgiant į vis didėjančią darbo jėgos įvairovę ir socialinius pokyčius, įskaitant vis didėjančią šeimos struktūrų įvairovę, laikantis nacionalinės teisės, kolektyvinių sutarčių ir (arba) taikomos praktikos;
12. Kadangi daugelyje valstybių narių, kuriose vyrai skatinami lygiai dalytis šeimyninėmis pareigomis, nepasiekta pakankamų rezultatų; todėl reikėtų imtis veiksmingesnių priemonių, kuriomis vyrai ir moterys būtų skatinami lygiau dalytis šeimyninėmis pareigomis;
13. Kadangi daugeli valstybių narių jau taiko daug įvairių politinių priemonių ir jos turi daug praktikos, susijusios su atostogų sąlygomis, vaiko priežiūra ir lanksčiais darbo susitarimais, pritaikytais prie darbuotojų ir darbdavių poreikių, siekiant padėti tėvams derinti profesinį, asmeninį ir šeimos gyvenimą; į tai reikėtų atsižvelgti, įgyvendinant šį susitarimą;
14. Kadangi šiame Bendrajame susitarime nustatytas vienas Europos socialinių partnerių veiksmų derinimo srityje aspektas;
15. Kadangi šis susitarimas yra Bendrasis susitarimas, kuriuo nustatomi būtinausi vaiko priežiūros atostogų, atskiriant jas nuo motinystės atostogų, ir nebuvimo darbe dėl *force majeure* priežasčių reikalavimai bei nuostatos, ir jame valstybėms narėms ir socialiniams partneriams paliekama teisė nustatyti sąlygas, kuriomis naudojamos šiuo susitarimu ir kuriomis jis yra taikomas, kad būtų atsižvelgta į padėtį kiekvienoje valstybėje narėje;
16. Kadangi šiame susitarime nustatyta, jog teisė į vaiko priežiūros atostogas yra asmeninė teisė, iš esmės neperduodama kitam asmeniui, ir kad valstybėms narėms leidžiama ją padaryti perduodamą kitam asmeniui. Patirtis rodo, kad draudimas perduoti atostogas kitam asmeniui gali būti teigiama paskata tėvams imti atostogas, todėl Europos socialiniai partneriai sutarė, kad dalis atostogų nebūtų perduodama;
17. Kadangi svarbu atsižvelgti į tėvų, auginančių neįgalius ar lėtinėmis ligomis sergančius vaikus, specialius poreikius;
18. Kadangi valstybės narės turėtų numatyti galimybę išėjus trumpiausių vaiko priežiūros atostogų išsaugoti teisę į lygiavertę kompensaciją, taikant sveikatos draudimą;
19. Kadangi valstybės narės, jei būtina, pagal savo nacionalines sąlygas ir atsižvelgdamos į biudžeto padėtį, įgyvendindamos šį susitarimą turėtų taip pat apsvarstyti galimybę išsaugoti teisę į atitinkamas socialinės apsaugos išmokas, kurios priklauso trumpiausių vaiko priežiūros atostogų metu, ir, be kitų veiksnių, pajamų svarbą nusprendžiant eiti vaiko priežiūros atostogų;
20. Kadangi valstybių narių patirtis parodė, kad pajamų dydis vaiko priežiūros atostogų metu yra vienas iš veiksnių, kurie turi įtakos tėvams, ypač vyrams, nusprendžiant eiti vaiko priežiūros atostogų;
21. Kadangi galimybė naudotis lanksčiais darbo susitarimais palengvina tėvams profesinių ir vaiko priežiūros pareigų derinimą ir sudaro jiems palankesnes sąlygas sugrįžti į profesinę veiklą, ypač po vaiko priežiūros atostogų;
22. Kadangi susitarimais dėl vaiko priežiūros atostogų siekiama konkrečiu laikotarpiu padėti dirbantiems tėvams, išlaikyti ir skatinti jų nenutrūkstamą dalyvavimą darbo rinkoje; todėl reikėtų daugiau dėmesio skirti tam, kad per atostogas būtų išlaikytas ryšys su darbdaviu arba būtų susitarta dėl grįžimo į darbą tvarkos;
23. Kadangi šiame susitarime atsižvelgiama į poreikį gerinti socialinės politikos reikalavimus, stiprinti Europos Sąjungos ekonomikos konkurencingumą ir vengti administracinių, finansinių ar teisinių apribojimų, kurie stabdytų mažųjų ir vidutinių įmonių steigimą bei plėtrą;

24. Kadangi socialiniai partneriai turi daugiausiai galimybių rasti sprendimus, kurie atitiktų darbdavių ir darbuotojų poreikius, todėl jiems tenka ypatingas vaidmuo įgyvendinant ir taikant šį susitarimą, stebint ir vertinant, kaip jis taikomas, ir atsižvelgiant platesniu mastu į kitas priemones, kuriomis siekiama geriau derinti profesines ir šeimines pareigas bei propaguoti lygias moterų ir vyrų galimybes bei vienodą požiūrį į juos.

#### PASIRAIŠANČIOSIOS ŠALYS SUSITARĖ:

#### II. Turinys

##### 1 straipsnis. Tikslas ir taikymo sritis

1. Šiuo susitarimu nustatomi būtinausi reikalavimai, kuriais siekiama sudaryti palankesnes sąlygas dirbančių tėvų vaiko priežiūros ir profesinėms pareigoms derinti, atsižvelgiant į didėjančią šeimos struktūrų įvairovę ir laikantis nacionalinės teisės, kolektyvinių sutarčių ir (arba) taikomos praktikos.
2. Šis susitarimas taikomas visiems darbuotojams, vyrams ir moterims, dirbantiems pagal darbo sutartį ar palaikantiems kitokius darbo santykius, apibrėžtus pagal kiekvienos valstybės narės galiojančią teisę, kolektyvines sutartis ir (arba) ar taikomą praktiką.
3. Valstybės narės ir (arba) socialiniai partneriai nenustato, kad šis susitarimas netaikomas darbuotojams, darbo sutartims ar darbo santykiams tik dėl to, kad jie susiję su ne visą darbo dieną dirbančiais darbuotojais, pagal terminuotą darbo sutartį dirbančiais darbuotojais ar asmenimis, sudariusiais darbo sutartį ar turinčiais darbo santykių su laikinojo įdarbinimo įmonėmis.

##### 2 straipsnis. Vaiko priežiūros atostogos

1. Šiuo susitarimu dirbantiems vyrams ir moterims suteikiama asmeninė teisė į vaiko priežiūros atostogas gimus vaikui ar jį įvaikinus, kad jie galėtų prižiūrėti vaiką iki tam tikro amžiaus, kuris gali būti iki 8 metų ir kurį nustato valstybės narės ir (arba) socialiniai partneriai.
2. Atostogos suteikiamos mažiausiai keturiems mėnesiams ir, siekiant propaguoti lygias galimybes bei vienodą požiūrį į vyrus ir moteris, jos iš esmės turėtų būti suteikiamos be teisės perduoti jas kitam asmeniui. Siekiant skatinti, kad abu tėvai lygiau imtų atostogas, bent vienas mėnuo iš keturių mėnesių atostogų suteikiamas be teisės jį perduoti kitam asmeniui. Kitam asmeniui neperduodamo laikotarpio nustatymo sąlygos nustatomos nacionaliniu lygiu priimant teisės aktus ir (arba) sudarant kolektyvines sutartis, atsižvelgiant į valstybėse narėse galiojančius susitarimus dėl atostogų.

##### 3 straipsnis. Taikymo sąlygos

1. Galimybės eiti vaiko priežiūros atostogų suteikimo sąlygos ir išsamios jų reglamentavimo taisyklės valstybėse narėse nustatomos teisės aktais ir (arba) kolektyvinėmis sutartimis, laikantis šiame susitarime nustatytų būtinausių reikalavimų. Valstybės narės ir (arba) socialiniai partneriai gali visų pirma:
  - a) nuspręsti, ar vaiko priežiūros atostogos suteikiamos visą ar ne visą darbo dieną, dalimis ar taikant laiko kreditų sistemą, atsižvelgiant į darbdavių ir darbuotojų poreikius;
  - b) nustatyti, kad teisė į vaiko priežiūros atostogas suteikiama tik turint būtiną nustatytą darbo ir (arba) tarnavimo stažą toms atostogoms gauti, kuris negali būti ilgesnis nei vieneri metai; valstybės narės ir (arba) socialiniai partneriai užtikrina, kad taikant šią nuostatą, tuo atveju, kai su tuo pačiu darbdaviu paeiliui sudaromos terminuotos darbo sutartys, kaip nustatyta Tarybos direktyvoje 1999/70/EB dėl darbo pagal terminuotas sutartis, būtų atsižvelgta į šių sutarčių bendrą trukmę, apskaičiuojant darbo stažą;
  - c) nustatyti aplinkybes, kuriomis darbdaviui pasikonsultavus pagal nacionalinę teisę, kolektyvines sutartis ir (arba) taikomą praktiką leidžiama nukelti vaiko priežiūros atostogas dėl pagrįstų priežasčių, susijusių su organizacijos veikla. Visos problemos, atsiradusios taikant šią nuostatą, turėtų būti sprendžiamos vadovaujantis nacionaline teise, kolektyvinėmis sutartimis ir (arba) taikoma praktika;
  - d) papildant c punktą, leisti sudaryti specialius susitarimus, kuriais atsižvelgiama į mažųjų įmonių veiklos ir organizacinius poreikius.
2. Valstybės narės ir (arba) socialiniai partneriai nustato laikotarpius, prieš kuriuos darbuotojas privalo darbdaviui pranešti apie savo ketinimą pasinaudoti teise į vaiko priežiūros atostogas, nurodydamas atostogų pradžią ir pabaigą. Valstybės narės ir (arba) socialiniai partneriai, nustatydami tokių laikotarpių trukmę, atsižvelgia į darbuotojų ir darbdavių interesus.
3. Valstybės narės ir (arba) socialiniai partneriai turėtų įvertinti poreikį suderinti galimybės eiti vaiko priežiūros atostogų suteikimo sąlygas ir taikymo tvarką su tėvų, auginančių neįgalius ar lėtinėmis ligomis sergančius vaikus, poreikiais.

#### 4 straipsnis. Įvaikinimas

1. Valstybės narės ir (arba) socialiniai partneriai įvertina papildomų priemonių, kuriomis būtų atsižvelgta į specialius įtėvių poreikius, poreikį.

#### 5 straipsnis. Darbo teisės ir draudimas diskriminuoti

1. Pasibaigus vaiko priežiūros atostogoms darbuotojai turi teisę grįžti į tą pačią darbo vietą arba, jeigu tai neįmanoma, į lygiavertę ar panašią darbo vietą, atitinkančią jų darbo sutartį ar darbo santykius.
2. Vaiko priežiūros atostogų pirmą dieną darbuotojo įgytos arba įgyjamos teisės išlieka tokios pačios iki pat vaiko priežiūros atostogų pabaigos. Pasibaigus vaiko priežiūros atostogoms taikomos šios teisės, įskaitant visus pakeitimus, kurie numatyti pagal nacionalinę teisę, kolektyvines sutartis ir (arba) taikomą praktiką.
3. Valstybės narės ir (arba) socialiniai partneriai nustato darbo sutarties ar darbo santykių statusą vaiko priežiūros atostogų laikotarpiu.
4. Siekdami užtikrinti, kad darbuotojai galėtų naudotis savo teise į vaiko priežiūros atostogas, valstybės narės ir (arba) socialiniai partneriai imasi būtinų priemonių, kad apsaugotų darbuotojus nuo mažiau palankaus požiūrio ar atleidimo iš darbo dėl priežasčių, susijusių su prašymu suteikti vaiko priežiūros atostogą ar jų paėmimu, pagal nacionalinę teisę, kolektyvines sutartis ir (arba) taikomą praktiką.
5. Visus su šiuo susitarimu susijusius socialinės apsaugos klausimus svarsto ir sprendžia valstybės narės ir (arba) socialiniai partneriai, vadovaudamiesi nacionaline teise ir (arba) kolektyvinėmis sutartimis, atsižvelgdami į tai, koks svarbus teisių į socialinę apsaugą taikant įvairias, visų pirma sveikatos apsaugos sistemas, tęstinumas.

Visus su šiuo susitarimu susijusius klausimus dėl pajamų svarsto ir sprendžia valstybės narės ir (arba) socialiniai partneriai, vadovaudamiesi nacionaline teise, kolektyvinėmis sutartimis ir (arba) taikoma praktika, atsižvelgdami į, be kitų veiksmų, pajamų svarbą nusprendžiant eiti vaiko priežiūros atostogų.

#### 6 straipsnis. Grįžimas į darbą

1. Siekdami propaguoti geresnį derinimą, valstybės narės ir (arba) socialiniai partneriai imasi visų priemonių, būtinų užtikrinti, kad iš vaiko priežiūros atostogų grįžę darbuotojai galėtų prašyti pakeisti darbo valandas ir (arba) pobūdį tam tikrą laikotarpį. Darbdaviai svarsto tokius prašymus ir į juos atsako, atsižvelgdami į savo ir darbuotojų poreikius.

Šios dalies įgyvendinimo būdai nustatomi pagal nacionalinę teisę, kolektyvines sutartis ir (arba) taikomą praktiką.

2. Siekiant sudaryti palankesnes sąlygas po vaiko priežiūros atostogų grįžti į darbą, darbuotojai ir darbdaviai skatinami palaikyti ryšį atostogų laikotarpiu, taip pat jie gali susitarti dėl bet kokių tinkamų reintegracijos priemonių, dėl kurių susitartų atitinkamos šalys, atsižvelgdamos į nacionalinę teisę, kolektyvines sutartis ir (arba) taikomą praktiką.

#### 7 straipsnis. Nebuvimas darbe dėl *force majeure* priežasčių

1. Valstybės narės ir (arba) socialiniai partneriai imasi reikalingų priemonių, kad darbuotojams būtų suteikta teisė pagal nacionalinę teisę, kolektyvines sutartis ir (arba) taikomą praktiką nebūti darbe dėl *force majeure*, kai tai susiję su svarbiomis šeimyninėmis priežastimis ligos ar nelaimingo atsitikimo atveju, kai darbuotojui būtina betarpiškai ten būti.
2. Valstybės narės ir (arba) socialiniai partneriai gali nustatyti konkrečias tokios teisės suteikimo sąlygas ir išsamias 7 straipsnio 1 dalies taikymo taisykles, taip pat šią teisę atitinkamai apriboti nustatant galimybę ja pasinaudoti tam tikrą kartą per metus ir (arba) tam tikrą laiką kiekvienu atveju.

#### 8 straipsnis. Baigiamosios nuostatos

1. Valstybės narės gali taikyti arba nustatyti palankesnes nuostatas nei tos, kurios išdėstytos šiame susitarime.
2. Šio susitarimo nuostatų įgyvendinimas nėra teisėtas pagrindas sumažinti bendrą pagal šį susitarimą darbuotojams suteiktos apsaugos lygį. Tai nepažeidžia valstybių narių ir (arba) socialinių partnerių, atsižvelgiant į besikeičiančias aplinkybes, teisės priimti kitokias įstatymų, reguliavimo ar sutartines nuostatas (įskaitant nuostatą dėl teisės neperdavimo), kol yra laikomasi šiame susitarime nustatytų būtiniausių reikalavimų.

3. Šiuo susitarimu nepažeidžiama socialinių partnerių teisė atitinkamu lygiu, įskaitant Europos lygmenį, sudaryti susitarimus, kuriais būtų pritaikytos ir (arba) papildytos šio susitarimo nuostatos, siekiant atsižvelgti į ypatingas aplinkybes.
4. Valstybės narės užtikrina, kad įsigaliojusių įstatymai ir kiti teisės aktai, būtini šiam Tarybos sprendimui įgyvendinti per dvejus metus nuo jo priėmimo, arba užtikrina, kad iki šio termino pabaigos socialiniai partneriai susitarimu patvirtintų būtinas priemones. Jei būtina atsižvelgti į tam tikrus sunkumus ar įgyvendinimą kolektyvine sutartimi, valstybėms narėms gali būti suteiktas ne ilgesnis kaip vienerių metų papildomas laikotarpis, kad jos įgyvendintų šį sprendimą.
5. Ginčai ir skundai, atsiradę taikant šį susitarimą, sprendžiami vadovaujantis nacionaliniais teisės aktais, kolektyvinėmis sutartimis ir (arba) taikoma praktika.
6. Nepažeisdama atitinkamų Komisijos, nacionalinių teismų ir Europos Teisingumo Teismo funkcijų, Komisija visus su šio susitarimo aiškinimu Europos lygiu susijusius klausimus visų pirma turėtų perduoti Pasirašančiosioms Šalims, kurios pateiks nuomonę.
7. Pasirašančiosios Šalys peržiūri, kaip susitarimas taikomas praėjus penkeriems metams nuo Tarybos sprendimo priėmimo dienos, jeigu to prašo viena iš šio susitarimo Šalių.

Priimta Briuselyje 2009 m. birželio 18 d.

ETUC vardu  
John Monks  
Generalinis sekretorius  
Profesinių sąjungų delegacijos vardu

BUSINESSEUROPE vardu  
Philippe de Buck  
Generalinis direktorius

UEAPME vardu  
Andrea Benassi  
Generalinis sekretorius

CEEP vardu  
Ralf Resch  
Generalinis sekretorius

---